

Prekarno delo skozi prizmo delovnega prava*

Katarina Kresal Šoltes**

UDK: 349.2:331.102.12

Povzetek: Skozi prizmo delovnega prava se kaže prekarno delo kot logična negacija koncepta dostojnega dela. Delovnopravne raziskave opozarjajo od začetka na negativne posledice na delavce, trg dela in družbo kot celoto zaradi potencialnega deficita dostojnega dela v nestandardnih pogodbenih razmerjih, kar posledično predstavlja tveganje za prekarnost. Akademске razprave o možnih rešitvah, ki naslavljaajo ta fenomen skozi delovno pravno regulacijo na ravni EU in nacionalnih ravneh, se vrstijo. Pričujočo razpravo je spodbudila pravkar izdana knjiga »Precarious Work: The Challenge for Labour Law in Europe«.

Ključne besede: dostojno delo, prekarno delo, delovno pravo, delovno razmerje, evropski socialni model

Precarious Work through the Prism of Labour Law

Abstract: Through the prism of labour law, precarious work is a logical negation of the decent work concept. Since the beginning of the implementation of the nonstandard forms of work, labour law studies have warned against their negative effects on workers, labour markets and society as a whole, due to their potential decent work deficits, which in turn presents a risk of precariousness. Academic discourse on potential methods of addressing this phenomenon through labour regulation at the EU and national level continues to flourish. Present discussion was

* Razprava ob recenziji knjige / Discussion on the Occasion of the New Book: »Precarious Work: The Challenge for Labour Law in Europe«, edited by Jeff Kenner, Izabela Florczak, Marta Otto. – Cheltenham; Northampton : E. Elgar, 2019. – XVI, 264 str. ISBN 978-1-78897-325-0 (trda vezava), ISBN 978-1-78897-326-7 (el. Knjiga). COBISS.SI-ID 5188453.

** Katarina Kresal Šoltes, doktorica pravnih znanosti, namestnica direktorja Inštituta za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani
katarina.kresal@pf.uni-lj.si
Katarina Kresal Šoltes, PhD, Deputy Director at the Institute for Labour Law at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia

triggered by the recently published book »*Precarious work: The Challenge for Labour Law in Europe*«.

Key words: decent work, precarious work, labour law, employment relationship, european social model

1. UVOD

Povod za ta prispevek je knjiga *Precarious Work: The Challenge for Labour Law in Europe* (Prekarno delo: Izziv za delovno pravo v Evropi), ki je nedavno izšla pri založbi Edward Elgar. V knjigi je objavljeno dvanajst prispevkov sedemnajstih uglednih pravnikov s področja mednarodnega in primerjalnega delovnega prava, ki so sodelovali na mednarodnem seminarju v Lodzu marca 2017 in v Lundu aprila 2018 pod okriljem tamkajšnjih univerz in poljskega inštituta za socialno varnost. Namen omenjenega projekta je bil po besedah urednikov knjige, Izabele Florczak, Jeffa Kennerja in Marte Otto, poglobiti primerjalnopravno razumevanje fenomena prekarnega dela in ponuditi potrebne regulatorne predloge za evropsko in nacionalno raven.

Strinjati se je z izhodiščem knjige, da je prekarno delo ključni izziv za delovno pravo. K temu bi le dodala, da zanj nikakor ni nov fenomen. *Raison d'être* delovnega prava je izgrajevanje obvezujočih delovnih standardov, ki preprečujejo negotovosti v zvezi z delom in s tem tveganje za prekarnost, s ciljem zagotoviti dostojno delo in življenje vsem delavcem, ne glede na raznolikost pogodbenih oblik in praks, ki se itak nenehno spreminjajo glede na tehnološke in družbeno politične spremembe.

Knjiga obsega tri dele. Prvi del knjige vsebuje prispevke, ki se ukvarjajo z vprašanjem pojma prekarnega dela in analizo politik in pravnega okvirja, ki naslavlja to materijo na nadnacionalni ravni, s poudarkom na ravni EU. Kot se od znanstvene monografije pričakuje, se knjiga najprej ukvarja s konceptualnimi vprašanji, zato da odgovori nanje lahko ponudijo metodološki okvir za analize, ki sledijo v nadaljevanju v drugem in tretjem delu knjige. Drugi del vsebuje prispevke, ki analizirajo relevantno zakonodajo in prakso v izbranih državah EU in bralca vodijo skozi primerjalnopravni oris pojavnosti prekarnega dela v Veliki Britaniji, Španiji, Švedski, Sloveniji, Poljski in Češki. V tretjem delu knjige so objavljeni prispevki, ki se osredotočajo na vprašanja prekarnega dela v povezavi z digitalizacijo dela in razvojem t.i. gig ekonomije. Pričujoča razprava v nadaljevanju sledi vsebinski strukturi knjige.

2. TEORETIČNA OPREDELITEV IN DRUGA KONCEPTUALNA VPRAŠANJA PREKARNEGA DELA

2.1. Prekarnost kot logična posledica neuravnoteženja med varnostjo in prožnostjo

Ker pojem prekarnega dela ni pozitivno pravno opredeljen in tudi ni sprejete neke univerzalne definicije, lahko predstavlja to že prvi problem. Ker gre za kompleksen multidisciplinaren fenomen, dodatno težavnost predstavlja raznovrstnost metodoloških pristopov in opredelitev v različnih humanističnih znanostih. Avtorji knjige so se s tem vprašanjem zlasti ukvarjali v prvem poglavju.

Florczak in **Otto** v svojem prispevku iščeta normativne in strukturne vzroke za razvoj prekarnega dela v Evropi in iz tega okvira poskušata izpeljati opredelitev pojma prekarnega dela. Avtorici analizirata tipologijo zaposlitvenih razmerij po pravu EU in kot izhodišče izpostavita primat pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, ki je bil neposredno ali posredno priznan tako v zakonodajah držav članic EU kot tudi v sekundarnem pravu EU.

Pravilo, da je pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas pravilo oz. splošna oblika delovnega razmerja ter da morajo države članice z nacionalno zakonodajo in prakso sprejeti ustrezne ukrepe za preprečevanje zlorab zaradi veriženja pogodb za določen čas izhaja iz Direktive 1999/70/ES o delu za določen čas. Tudi slovenska zakonodaja izrecno določa tak primat, kar *Kresal* komentira kot odraz pomena stabilnosti zaposlitve kot pomembnega elementa varstva delavcev.¹ Florczak in Otto za prekarno delo ne štejeta *per se* vsake nestandardne oblike dela, izpostavljata pa večje tveganje za prekarnost pri teh oblikah kot pri standardni zaposlitvi.

Avtorici izpostavita tudi sicer uveljavljeno stališče med evropskimi delovnopravnimi strokovnjaki o obvezni uporabi načela enakega obravnavanja delavcev, ki delajo v nestandardnih oblikah dela v primerjavi z delavci iz standardne zaposlitve. EU zakonodajalec je v 90-ih letih zvezi s spodbujanjem nestandardnih zaposlitvenih oblik, kot so zaposlitev za določen čas, zaposlitev za krajši delovni čas in

¹ Glej komentar k 12. in 54.–58. členu ZDR-1 z obsežno navedbo sodne prakse sodišča EU in slovenskih delovnih sodišč v: *Kresal Barbara*, str. 104–107 in 309–346, v Belopavlovič N., Kresal B., Kresal Šoltes K., Senčur Peček D., Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, 2. posodobljena in dopolnjena izdaja, Ljubljana: Lexpera, GV Založba. 2019.

agencijsko delo, sledil politiki *dualnega pristopa* "liberalizacija – varstvo". Kot pravi *Deakin*, tak pristop predpostavlja; prvič, da so alternative standardnemu delovnemu razmerju legalne in legitimne, in drugič, da je standardna zaposlitev kot taka legalna in si zasluži določeno varstvo, še več, standardna zaposlitev je določena kot norma ali merilo, s katero je treba primerjati druge oblike dela pri implementaciji načela enakega obravnavanja.² Evropska zakonodaja tako predpisuje obvezno uporabo načela enake obravnave v Direktivi 2008/104/ES o začasnem agencijskem delu, Direktivi 97/81/ES o delu s krajšim delovnim časom in Direktivi 1999/70/ES o delu za določen čas. Tudi novejši strateški dokumenti EU izhajajo iz tega načela. Dokument Evropski steber socialnih pravic določa, da imajo delavci ne glede na obliko in trajanje delovnega razmerja pravico do poštenega in enakega obravnavanja v zvezi z delovnimi pogoji, dostopom do socialne zaščite in usposabljanjem ter da je treba preprečevati delovna razmerja, ki vodijo v negotove delovne razmere, tudi s prepovedjo zlorab netipičnih pogodb o zaposlitvi (II. Poglavje, 5. člen).

Godlewska-Bujok in **Patulski** pišeta o značilnostih prekariata kot o posebnem družbenem razredu in se naslanjata zlasti na sociološke pristope, ki jih zagovarja Standing ter izpostavljata kot kriterij prekarnosti negotovost delavca na trgu dela in tveganje za izključitev. Sodobnejši pristop ponuja v tretjem prispevku prvega dela knjige avtor **Cammalleri**,³ ki izhaja iz razumevanja prekarne dela kot nasprotja dostojnega dela. In ker dostojno delo in življenje delavcem praviloma zagotavlja z vsemi svojimi pravnimi standardi le standardno delovno razmerje, Cammalleri predlaga uvedbo posebnega davka za tista podjetja, ki delavcev ne zaposlujejo na podlagi standardnega delovnega razmerja, ampak zaradi nižjih stroškov dela najemajo prekarne delavce, ki nimajo ustrezne delovnopravne in socialnopravne zaščite, s čimer povzročajo družbeno onesnaževanje. Ker delodajalci ne zagotavljajo prekarim delavcem potrebnega varstva, prelagajo to obveznost na skupnost oziroma druge vire in podlage, kar naj bi taki delodajalci kompenzirali s plačilom posebnega davka.

² *Deakin S.*, 2016. *New Forms of Employment: Implications for EU Law – The Law as It Stands*, v: *Blanpain Roger & Hendrickx (ed.): New Forms of Employment in Europe. Kluwer Law International*, str. 45.

³ *Prekarno delo in socialna varnost: med prožno varnostjo in družbenim onesnaževanjem*, str. 38-53.

2.2. Opredelitev prekarnega dela kot logične negacije koncepta dostojnega dela

Sama razumem v najširšem smislu *prekarno delo, kolikor ga gledamo skozi prizmo delovnega prava, kot logično negacijo koncepta dostojnega dela*. Agenda dostojnega dela, ki jo je razvila Mednarodna organizacija dela (MOD) v svojem 100-letnem izgrajevanju delovnih standardov na globalni ravni, obsega »zagotovitev svobodno izbrane produktivne zaposlitve, hkrati s temeljnimi pravicami na področju dela, ustreznim plačilom za delo in socialno varnostjo«. ⁴ Dolgo časa je veljalo, da temu konceptu še najbolj ustreza zaposlitvena oblika standardnega delovnega razmerja (zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom v dvostranskem delovnem razmerju). MOD na primer navaja številne pozitivne funkcije standardnega delovnega razmerja kot so zaposlitvena in dohodkovna varnost, varno in zdravo delovno okolje, ohranjanje produktivnosti, stabilno gospodarstvo, delavska zastopništva oz. imeti svoj glas, poštena obravnava, enakost dostopa do zaposlitve in socialna varnost v primeru nastopa socialnih rizikov. ⁵

Zagotovo funkcije in učinki standardnega delovnega razmerja močno segajo preko sfere pogodbenih strank in imajo številne pozitivne učinke ne samo na delavce in podjetja, temveč tudi na družbo kot celoto, saj dostojno delo omogoča dostojno življenje, zmanjšuje družbeno segmentacijo in neenakost ter povečuje socialno vključenost, stabilnost in varnost. Iz te vloge in pomena standardnega delovnega razmerja za družbo kot celoto izhaja legitimna podlaga za omejevanje pogodbene svobode pri urejanju zaposlitvenih razmerij z zakoni in kolektivnimi pogodbami, vključno tudi glede omejevanja uporabe nestandardnih oblik dela.

Resda nestandardne oblike dela niso že same po sebi prekarne in da ta dva pojma nista sinonima, se pa prekarlost veliko pogosteje identificira v nestandardnih oblikah dela kot v standardnem delovnem razmerju. Pri standardnem delovnem razmerju se prekarlost pojavlja manj pogosto zaradi zaščite, ki jo zagotavljajo obvezujoči minimalni delovni standardi, določeni z zakoni, kolektivnimi pogodbami in splošnimi akti delodajalca, ki tudi omogočajo celovito vključenost v sistem socialne varnosti.

⁴ ILO, 2003: Review of the core elements of the Global Employment Agenda (Part I/4.), dostopno: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb286/pdf/esp-1.pdf>.

⁵ ILO, 2016. Non – standard employment around the world, *International Labour office Geneve*, str. 12.

Pri nestandardnih oblikah dela, kjer so posamezni učinki obvezujočih delovnih standardov *dejansko nevtralizirani* (zaradi posebnosti nestandardnih oblik dela) ali pa sploh *ne veljajo*, ker se delo opravlja zunaj področja njihove uporabe (npr. na podlagi pogodb civilnega prava zunaj delovnega razmerja), pa se načeloma vedno lahko pojavi *tveganje za prekarnost*.

2.3. Opredelitev prekarnega dela z indikatorji tveganja za nastanek prekarnosti

Pojmovno vprašanje prekarnega dela je naslovila tudi slovenska raziskava MAPA, ki je doslej najboljšejša multidisciplinarna raziskava prekarnega dela pri nas in je trenutno še v teku.⁶ Iz objavljenega poročila o poteku raziskave⁷ izhaja ugotovitev, da prekarno delo ni pravni pojem in kot tak ni opredeljen v nacionalnih ali mednarodnih pravnih virih, prav tako tudi ni sprejete univerzalne definicije prekarnega dela za namene statistične obdelave niti na mednarodni niti na nacionalni ravni, je pa pojem široko uveljavljen tako v širši javnosti kot v teoriji, uporabljajo ga tudi študije in strateški dokumenti organizacij, kot so MOD, OECD, Eurofound, Eurostat in institucije EU, zato je treba biti pri navajanju podatkov in rezultatov posameznih statistik in raziskav vedno pozoren na opredelitev pojma v konkretnem viru. Četudi ne obstaja enotna univerzalna definicija pojma prekarnega dela, pa je pojem vsebinsko, opisno opredeljen. Projekt MAPA opredeljuje *prekarnost* kot dohodkovno in/ali zaposlitveno *negotovost* v kombinaciji z drugimi negotovostmi glede delovnega in/ali socialnopravnega položaja delavca, pri čemer negotovost ni rezultat delavčeve svobodne izbire in je takšne intenzitete, da ogroža delavčevo dostojno delo in dostojno življenje. *Prekarno delo* je tisto, pri katerem obstajajo pokazatelji (indikatorji) tveganja

⁶ Projekt »MAPA: Multidisciplinarna Analiza Prekarnega dela - pravni, ekonomski, socialni in zdravstveno varstveni vidiki« (ciljno raziskovalni program »CRP 2017«, Projekt št.: V5-1741), sofinanciran s strani Javne agencije za raziskovalno dejavnost RS in Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti RS, je skupni projekt treh slovenskih univerz, v katerem sodeluje trinajst raziskovalcev iz šestih univerzitetnih raziskovalnih organizacij. Glej: <https://institut-delo.com/S40400/MAPA>.

⁷ V tem delu besedilo povzema: Kresal Šoltes, Katarina, Strban, Grega. 2019. Predstavitev raziskovalnega projekta »MAPA: Multidisciplinarna Analiza Prekarnega dela - pravni, ekonomski, socialni in zdravstveno-varstveni vidiki«, v: Naslovimo prekarnost za boljši jutri, Knjižna zbirka: Zbornik referatov in razprav št. 4/2019, Državni svet Republike Slovenije, Ljubljana 2019, str. 10–11, dostopno na: http://www.ds-rs.si/sites/default/files/dokumenti/zbornik_s_cip_27_8_2019.pdf.

za nastanek prekarnosti. *Stopnja tveganja za prekarnost* je tem večja, kolikor bolj je multiplicirano tveganje; več kot je ugotovljenih pokazateljev (indikatorjev) tveganja na spodaj navedenih sedmih področjih in bolj kot so posamezna identificirana tveganja intenzivna, večja je stopnja tveganja za prekarnost in obratno. *Pokazatelji (indikatorji) tveganja za nastanek prekarnosti* se po metodologiji MOD⁸ ugotavljajo na naslednjih sedmih področjih:

- 1) *zaposlitev* (negotovost glede pridobitve, ohranitve ali izgube nepretrgane plačane zaposlitve – ni zagotovljen utemeljen razlog za odpoved, odpovedni rok, odpravnina, prepoved diskriminacije)
- 2) *plačilo* (ki ne zagotavlja minimalne plače in/ali je negotovo glede nepretrganega rednega prejemanja tudi v prihodnje, ne veljajo standardi varstva plače kot so prepoved enostranskega pobotanja z nasprotnimi terjatvami delodajalca, varstvo v izvršilnem pravu,...);
- 3) *delovne ure* (predolgi ali prekratki delovniki, nepredvidljive ali spremenljive delovne ure, brez možnosti delavčevega vpliva, tveganja glede usklajevanja poklicnih in zasebnih obveznosti);
- 4) *varnost in zdravje pri delu* (tveganje poklicnih bolezni in poškodb pri delu zaradi nezadostne varnosti in zdravja pri delu, tveganje razvoja bolezni zaradi prisotnosti stresa zaradi negotovosti in specifičnih slabih pogojev dela);
- 5) *socialna varnost* (omejen dostop do sistema socialne varnosti in prejemanje neustreznih dajatev, ki naj bi sicer zagotavljale posamezniku dostojno življenje ob nastanku socialnih primerov);
- 6) *izobraževanje in usposabljanje* (omejen dostop ali celo tveganje izključitve iz shem izobraževanja in usposabljanja pri delodajalcu) in
- 7) *reprezentativnost in mehanizmi kolektivnega pogajanja* (omejen dostop do sindikalnih pravic, kolektivnega pogajanja, delavske participacije in drugih kolektivnih pravic).

2.4. Negativne posledice prekarnega dela

Vendar pa nas konceptualne težave pri opredeljevanju pojma prekarnega dela ter raznovrstnost metodoloških pristopov pri raziskovanju tega fenomena, ne

⁸ ILO, 2016, str. 19–20.

smejo odvrniti od bistva problema. To pa je dejstvo, da vse študije, tudi pričujoča knjiga, potrjujejo tezo o prekarnem delu kot *izrazito negativnem družbenem fenomenu, ki spreminja sfero dela (in s tem življenja) na način, ki ni združljiv s standardi sodobne pravne in socialne države*.⁹

Prekarno delo ima številne *negativne posledice* tako na individualne kot kolektivne pravice delavcev, zdravje, sisteme socialne varnosti in družbo kot celoto, na dohodkovno neenakost, revščino in vertikalno mobilnost. Te ugotovitve lahko najdemo tudi v pričujoči knjigi.

Zlasti se mi zdi pomembno poudariti, da se v praksi razrašča prekarno delo zlasti na tistem segmentu trga dela, ki je *izključen iz dometa tradicionalne vloge socialnih partnerjev* oz. na segmentu, na katerega zaradi prešibke pogajalske moči sindikatov in neorganiziranih prekarne delavcev *mehanizmi kolektivnega pogajanja* ne segajo ali niso učinkoviti in je zato določanje tarif in drugih pogojev dela prekarne delavcev prepuščeno pogajanjem na individualni ravni, na kateri pa je pogajalska moč izrazito neuravnotežena. Rešitev vidim tudi v tem, da se vsem delavcem, tudi tistim iz nestandardnih oblik dela, prizna pravica do sindikalnega združevanja in kolektivnega pogajanja in se preseže ozka interpretacija, ki jo nekateri še vedno zagovarjajo, čeprav je v nasprotju z mednarodnim delovnim pravom, da naj bi bilo področje uporabe sindikalnega prava omejeno le za delavce, ki delo opravljajo na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi. Takšno ozko interpretacijo odločno zavračam kot napačno.¹⁰

3. PRIMERJALNOPRAVNI ORIS PREKARNEGA DELA V EVROPI

3.1. Analiza izbranih nacionalnih pravnih ureditev

Najobsežnejši del pričujoče knjige predstavlja drugi del s primerjalnopravno analizo stanja prekarne dela, ki so jo za izbrane države EU pripravili naslednji avtorji: Velika Britanija (Mangan), Španija (Ginès i Fabrellas), Švedska

⁹ Kresal Šoltes, K., Strban G., 2019, str. 14.

¹⁰ Podrobno argumentacijo, vključno glede razmerja do konkurenčnega prava EU in veljavne slovenske pravne ureditve glej v: Kresal Šoltes K., 2018. Nestandardne oblike dela in kolektivne pogodbe, v: Delavci in delodajalci 2018/2-3, str. 253–265.

(Westregård), Slovenija (Senčur Peček, Franca), Poljska (Pisarczyk, Torbus) in Češka (Tomšej).

Čeprav je porast prekarnega dela splošen trend v EU,¹¹ pa so med posameznimi državami opazne razlike tako v obsegu kot pri regulaciji, ki je lahko vzvod ali pa ovira za razraščanje prekarnosti. Poglobljanje prekarnosti v VB **Mangan** predstavi skozi analizo treh primerov, ki po njegovem mnenju fenomen prekarnosti naslavlja na splošno, skozi prizmo povečevanja delavčeve ranljivosti in sicer: (1) na področju sindikalne svobode (spremembe zakona o sindikatih iz leta 2016 v smeri zaostrovanja kolektivnih industrijskih akcij); (2) na področju svobode govora (primeri iz sodne prakse glede odpovedi zaradi izražanja stališč na družbenih medijih, ki ogrožajo javno podobo delodajalca); (3) dostopa do sodnega varstva (takse za vložitev vloge kot omejitve varstva delavskih pravic).

Povečevanje prekarnega dela v Španiji je **Ginès i Fabrellas** utemeljila z natančno analizo zakonodajnih reform trga dela v Španiji v zadnjih petnajstih letih, ki so temeljito spremenile delovnopravni regulatorni okvir. Čeprav naj bi bile reforme usmerjene med drugim tudi v spodbujanje novega zaposlovanja, pa so predvsem povečale fleksibilnost na trgu dela, kar je vodilo v povečanje formalne prekarnosti. Avtorica se pri naslavljanju prekarnosti namreč ni omejila le načasne in atipične oblike dela, temveč je prekarlost obravnavala v multidimenzionalnem kontekstu tako zunanje kot notranje fleksibilnosti v smeri zmanjševanja delavčevih pravic in s tem povečevanja njegove ranljivosti. Avtorica meni, da je povečanje prekarnosti rezultat povečanja fleksibilnosti španskega trga dela: zaposlitev je manj stabilna, z več fleksibilnih oblik dela in kratkotrajnih pogodb, z manjšo kvaliteto delovnih mest, z nižjimi plačami, slabšo pogajalsko močjo in višjo ranljivostjo za izgubo dela. Španska izkušnja po besedah avtorice dokazuje, da višja stopnja fleksibilnosti na trgu dela, če je ne spremljajo ukrepi za socialno zaščito, lahko vodi v povečanje prekarnega zaposlovanja.¹²

¹¹ Po podatkih Eurostat za leto 2014 je v povprečju 25,8 % delovno aktivne populacije v EU28 delalo v nestandardnih oblikah dela (*Eurostat Labour Force Survey*, Schmid & Wagner 2017, str. 7). Podobno tudi za države OECD podatki kažejo, da v povprečju dobra tretjina vseh zaposlenih dela v nestandardnih oblikah dela, medtem ko je delež nestandardnih oblik dela med novo ustvarjenimi deli v obdobju 1990–2008 znašal okrog 50 %, v obdobju 2008–2013 pa že 60 % (OECD, 2015, Codagnone et. al., 2018, str. 19). Zanimiv je tudi podatek SURS, in sicer da je v Sloveniji v obdobju 2014–2015 70 %–80 % celotne rasti zaposlenosti odpadlo na rast agencijskega dela.

¹² The rise of precarious work in Spain: the effects of the increase in labour market flexibility, str. 98.

Prikaz švedske pravne ureditve avtorica **Westregård** osredotoča na analizo delovnopravnega varstva za samozaposlene in delavce s kratkotrajnimi zaposlitvami za določen čas, skozi delovno zakonodajo in kolektivne pogodbe ter ukrepe, ki naslavljajo izboljšanje standardov prekarnih delavcev. Avtorica vidi glavno težavo v tem, da kolektivne pogodbe kot najpomembnejši regulatorni instrument za določanje plače in delovnih pogojev v skandinavskih državah, lahko hitro pridejo v konflikt s konkurenčnih pravom EU, če se preveč približamo regulatornemu razkoraku med zaposlenimi in samozaposlenimi. Avtorica v zvezi s tem opozori na zelo dobro znano dilemo, ki izhaja iz dejstva, da sodišče EU v dosednji sodni praksi pravico do kolektivnega dogovarjanja samozaposlenih navezuje na kategorijo navideznih samozaposlenih (*false self-employment*),¹³ ki je lahko ožja od kategorije odvisnih pogodbenikov (*dependent contractor*), ki so po sodni praksi nacionalnega sodišča lahko pod določenimi pogoji obseženi v pojmu delavca. Avtorica v prispevku navaja tudi švedske zakonodajne ukrepe kot so ugodnejši davki in druge olajšave za lažji zagon podjetja oziroma spodbujanje samozaposlovanja od leta 2010 dalje, pa tudi novejša zakonske spremembe na področju socialnih zavarovanj za samozaposlene.

Slovensko pravno ureditev predstavlja **Senčur Peček** in **Franca**,¹⁴ tako da najprej predstavlja značilnosti slovenskega trga dela z vidika obsega nestandardnih oblik dela in nato podata oris pravne ureditve slovenske zakonodaje. Sistematično predstavlja nestandardne oblike zaposlitve in sicer pogodbo za določen čas, pogodbo za krajši delovni čas, začasno agencijsko delo ter študentsko delo in navidezno samozaposlene. Posebno poglavje namenita problematiki uveljavljanja kolektivnih delavskih pravic. Med ukrepi za preprečevanje zlorab glede uporabe nestandardnih oblik dela predlagata (1) zakonske spremembe, s katerimi bi omejili študentsko delo na določeno število ur, omejili trajanje agencijskega dela, interpretirali pojem delavca ipd. (2) okrepitev položaja inšpekcije dela, vključno z večjim številom inšpektorjev; (3) druge ukrepe, ki bi odvrčali delodajalce od kršenja pravic delavcev.

¹³ Sodba SEU v zadevi C-413/13, *FNV Kunsten Informatie en Media*, z dne 4. 12. 2014. V tej sodbi je sodišče EU odločilo, da določanje minimalne tarife za »navidezno samozaposlene« (*»false self-employed«*) s kolektivnimi pogodbami ne nasprotuje pravu EU. Podrobno v: Kresal Šoltes, K., 2018, cit.op. 10, str. 253–265.

¹⁴ Od študentskega dela do navideznih samozaposlenih: kako preprečevati prekarno delo v Sloveniji?, str. 114–132.

Poljsko pravno ureditev predstavljata **Pisarczyk** in **Torbus** skozi pregled delovne zakonodaje in ukrepov, ki so bili sprejeti za omejitev segmentacije na trgu dela. Nekateri od teh ukrepov so bili sprejeti tudi na podlagi sodne prakse sodišča EU in sicer v zvezi s poljskim primerom, kjer je sodišče ugotovilo, da poljska ureditev različnih odpovednih rokov za pogodbo o zaposlitvi za določen in nedoločen čas pomeni nedovoljeno različno obravnavo delavcev in nasprotuje zahtevam Direktive 1999/70/ES.¹⁵ Avtorja predstavitava zakonske spremembe, med drugim minimalno urno postavko za samozaposlene in tiste, ki delo opravljajo po civilnih pogodbah, ureditev začasnega agencijskega dela, spremembe na področju kolektivnih pravic in delne razširitve pravic iz starševskega varstva. Primerjalnopравни prikaz zaokroži **Tomšej** s prikazom veljavne češke zakonodaje atipičnih oblik dela.

2.2. Primeri dobrih in slabih praks

V pričujoči knjigi je najti tako primere dobrih kot slabih praks, ki pa jih je vselej treba obravnavati v kontekstu posebnosti in značilnosti posameznih nacionalnih ureditev. Še zlasti je treba opozoriti na izkušnje slabih in neustreznih zakonodajnih ukrepov in praks, ki so jih v tujini že prepoznali kot razloge za povečevanje segregacije trga dela in tveganj za prekarnost delavcev, da jih ne bi ponavljali tudi pri nas. Med ključnimi negativnimi ukrepi, ki povečujejo prekarnost, je zagotovo treba izpostaviti pretirano povečevanje fleksibilnosti trga dela bodisi z zakonodajo bodisi s kolektivnimi pogodbami. Tipičen tak primer iz knjige so španske reforme trga dela.

Nemška pravna ureditev v knjigi sicer ni prikazana, jo pa v tem kontekstu primeroma dodajam, ker lepo ilustrira posledice prekarnosti zaradi prevelike fleksibilnosti na primeru agencijskega dela.

Nemški zakon o agencijskem delu (*Arbeitnehmerüberlassungsgesetz - AÜG*) iz leta 1972 je omejil najdaljše dovoljeno trajanje napotitve posameznega delavca k uporabniku na tri mesece, da bi tako preprečil množično nadomeščanje standardnega zaposlovanja z agencijskim delom. Šele Hartzove reforme (2002-5) so korenito deregulirale in liberalizirale institut agencijskega dela, katerih

¹⁵ Sodba Sodišča (osmi senat) z dne 13. marca 2014, C-33/13, v zadevi Małgorzata Nierodzik proti Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczy. ECLI:EU:C:2014:152.

posledice pa niso bile le povečanje uporabe agencijskega dela med podjetji, ampak tudi povečevanje razlik oz. segregacije na tem segmentu trga dela.¹⁶ Leta 2002 je bilo podaljšano maksimalno dovoljeno trajanje posamezne napotitve iz prvotnih 12 na 24 mesecev, samo malo kasneje pa je bila s prvim Hartzovim zakonom v celoti odpravljena omejitev časovnega trajanja napotitve in je bila s tem omogočena t. i. sinhronizacija zaposlitve agencijskega delavca s samo napotitvijo, kar pomeni, da je agencija lahko sklenila z agencijskim delavcem pogodbo za določen čas samo za trajanje napotitve in je tako verižila zaposlitve glede na dolžino posameznih napotitev.¹⁷ V tem obdobju so se tudi zelo povečale razlike v plačilu agencijskih delavcev z redno zaposlenimi, ker se je v nemški praksi v tem obdobju na podlagi Hartzove zakonodajne reforme uveljavila praksa sklepanja posebnih kolektivnih pogodb samo za agencijske delavce s ciljem derogacije od tarifnih postavk v panožnih kolektivnih pogodbah, posledica pa je bila, da so bile tarifne postavke za agencijske delavce izpod tarifnih postavk za redno zaposlene.¹⁸ Nemška zakonodaja je dovoljevala za sektor agencijskega dela sklepanje posebnih kolektivnih pogodb (v praksi vedno z nižjimi plačnimi postavkami), tako da se je v tem primeru v podjetju uporabniku oblikovala dvojna plačna lestvica.¹⁹ Takšna praksa se je nadaljevala tudi po zakonskih spremembah AÜG, s katerim je bila prenesena Direktiva 2008/104/ES, ki je sicer uveljavila načelo enakega obravnavanja, vendar v členu 5(3) pod določenimi pogoji omogoča odstopanja od načela enakega obravnavanja glede plačila, če država članica uzakoni tako možnost v sistemu kolektivnih pogodb. Rezultat takšne nemške prakse je dvojnost trga dela in segregacija agencijskih delavcev. Po podatkih nemške zvezne agencije za delo je bilo v letu 2015 v povprečju plačilo agencijskih delavcev za 42 % nižje od redno zaposlenih, ta razlika pa je le delno utemeljena na razlikah v poklicih in kvalifikacijah.²⁰ Takšne razmere so vodile v potrebo po reformi agencijskega dela, ki jo je nemški parlament oktobra 2016 tudi sprejel, veljati pa je začela aprila 2017. Reforma zakonodaje o agencijskem delu

¹⁶ Hanesch, ESON Flash Report 2017/05. Reform of temporary agency work and service contracts in Germany. European Commission.

¹⁷ Eichhorst, W., Marx, P. 2011. Reforming German labour market institutions: A dual path to flexibility. *Journal of European Social Policy*, 21(1), 79.

¹⁸ Schlachter, Monika. 2012. Transnational Temporary Agency Work: How Much Equality Does the Equal Treatment Principle Provide? v: *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 28, no.2 (2012), str. 194-195.

¹⁹ Sperman, Alexander. 2011. The new role of temporary agency work in Germany, IZA DP No. 6180, str. 17-19.

²⁰ Hanesch, ESON Flash Report 2017/05.

naj bi sledila namenu, da se ta oblika nestandardnega dela orientira k svoji temeljni funkciji (uporaba ob zaposlitvenih konicah in začasna fluktuacija zaposlenih) in da se preprečijo zlorabe ter obid delovne zakonodaje.²¹ Reforma je posegla tako v pravno ureditev matičnega zakona o napotitvi delavcev na začasno delo kot tudi v zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (BetrVG), civilni zakonik (Bürgerliches Gesetzbuch), zakon o delu na črno (SchwarzArbG) in četrto knjigo Socialnega zakonika. Z reformo, ki je pričela veljati 1.4.2017, je zakonodajalec: (1) ponovno omejil najdaljše možno trajanje napotitve delavca k uporabniku in sicer na 18 mesecev, (2) zagotovil agencijskemu delavcu upravičenje do enakega plačila (v primerjavi z uporabnikovimi zaposlenimi delavci) in sicer najkasneje po devetih mesecih dela; (3) okrepil pristojnosti sveta delavcev pri dajanju soglasja za najemanje agencijskih delavcev, (4) razširil primere zakonske fikcije vzpostavitve delovnega razmerja med napotenim delavcem in uporabnikov v primeru prikrite oz. navidezne napotitve ter kršitve najdaljšega trajanja napotitve, (5) izrecno prepovedal uporabo agencijskega dela v času stavke.

Če primerjamo nemško s slovensko pravno ureditvijo agencijskega dela, je treba najprej izpostaviti slovensko prednost, ki je v tem, da smo že pred evropsko direktivo, za razliko od Nemčije, v zakonodaji implementirali načelo enake obravnave, tudi glede plačila, brez možnosti derogacije s kolektivnimi pogodbami, kar je dobro. Pomanjkljiva pa se kaže slovenska ureditev v primerjavi z nemško v tem, da nima dovolj visokih in ustreznih sankcij v primeru kršitev (nemška ureditev določa kot sankcijo v primeru kršitev zakonodaje tudi zakonsko določeno fikcijo vzpostavitve delovnega razmerja z uporabnikom), da po reformi iz leta 2013 ZDR-1 ne določa več maksimalnega trajanja posamezne napotitve pri uporabniku ter da niso predvidene kakšne posebne pristojnosti sindikatov ali svetov delavcev glede nadzora nad uporabo agencijskega dela pri uporabniku kot je to na primer v nemški pravni ureditvi.

4. IZZIVI GIG EKONOMIJE (EKONOMIJE NA POZIV)

Tretji del pričujoče knjige obsega prispevke, ki obravnavajo različne vidike dela preko spletnih platform. **Cavallini** in **Avogaro** v svojem prispevku analizirata delovna razmerja, ki jih spodbujajo platforme ali t.i. gig ekonomija na poziv skozi

²¹ Ibid.

dve tipični kategoriji in sicer kot delo na poziv preko platformskih aplikacij in t.i. crowd work (množično delo). Po mnenju avtorjev »uberizacija« dela predstavlja velik izziv za delovno pravo, ker ne ogroža le standardov delovnega prava, ampak samo idejo, da delo ni blago. Gre za splošno sprejeto stališče med delovnopravnimi strokovnjaki.²² Avtorja predstavi sodno prakso sodišča EU ter možne zakonodajne rešitve na ravni EU ter na nacionalnih ravneh ter podata oris najpogostejših oblik dela preko spletnih platform ter pogodbenih podlag, ki so jih razvile platforme v praksi. Še posebno zanimiva je predstavitev primerov iz italijanske pravne ureditve. **Kenner** v svojem prispevku natančno analizira v stroki in javnosti dobro poznan primer Uberja ter opredelitve uberjevih voznikov kot delavcev. **Unterschütz** zaključí monografijo s prispevkom o digitalnem delu z vidika vprašanja, kako v digitalni dobi zagotoviti trajnost socialnega dialoga. Gre za vprašanje priznanja in uveljavljanja kolektivnih pravic, h kateremu se vračajo v svojih prispevkih praktično vsi avtorji knjige in ki je tudi sicer v stroki prepoznano kot eno ključnih vprašanj.

Naraščanje različnih oblik atipičnega (nestandardnega) dela ima namreč pomembne posledice tudi na kolektivne pravice delavcev. Še več, odpira pomembna vprašanja o tradicionalni vlogi socialnih partnerjev in širjenju agende njihovega delovanja tudi na te oblike dela. Gre za ključno vprašanje *reprezentativnosti* delavcev iz nestandardnih oblik dela oziroma vprašanje, kako preprečiti izključenost teh delavcev iz *mehanizmov kolektivnega pogajanja in pokritosti s kolektivnimi pogodbami*. Dostop do socialnega dialoga je namreč nerazdružljivo povezan z dostopom do dostojne plače in dostojnih delovnih razmer, ker so v kapitalističnih industrijskih razmerjih kolektivne pogodbe eden od ključnih instrumentov za preprečevanje socialnega dumpinga in zagotavljanje socialne varnosti delavcev ter s tem socialnega miru. Zato stroka šteje *dostop do socialnega dialoga*, poleg dostopa do socialne varnosti, dostopa do varstva zaposlitve, dostopa do dostojne plače in varstva zaposlitvenega statusa, za pomemben vidik preučevanja razmerja med standardnimi in atipičnimi oblikami dela.²³ Številne raziskave kažejo, da obstaja *višja stopnja tveganja za prekarnost* (kar velja za bolj ali manj vse oblike atipičnega dela) prav na področju reprezentativnosti in mehanizmov kolektivnega pogajanja.²⁴ Ker je tveganje za nastanek prekarnosti tem večji, kolikor bolj so delavci v nestandardnih oblikah

²² Podrobna pravna analiza dela preko spletnih platform v: *Kresal/B.* 2017. Delo v času 'delitvene ekonomije', 'sodelovalnega gospodarstva' in 'spletnih platform', Podjetje in delo, let. 43, št. 6-7, str. 1161-1169.

²³ *Pearson, J.* 2013. Standard work: an anachronism?, Intersentia, 2013.

²⁴ MOD, 2016, slika 5.11., str. 224.

dela izključeni iz reprezentativnosti in mehanizmov kolektivnega pogajanja, mora biti ukrepanje usmerjeno v *krepitev dostopa do socialnega dialoga in sicer s formalnega in dejanskega vidika*. Za navidezne in odvisne samozaposlene, ki svoje delo oz. storitve opravljajo na podlagi pogodb civilnega prava in ne pogodbe o zaposlitvi, vendar v položaju, ki je podoben oz. primerljiv položaju zaposlenih, to pomeni, da jim je treba dosledno priznati pravice do združevanja in sklepanja kolektivnih pogodb ter do kolektivnih industrijskih akcij, vključno stavke.

5. ZAKLJUČEK

Skozi prizmo delovnega prava se kaže prekarno delo kot logična negacija koncepta dostojnega dela, ki ga je skozi 100-letno izgrajevanje minimalnih delovnih standardov oblikovala MOD. Bolj ko je delavec izključen iz uporabe enega ali več delovnopravnih standardov ali shem socialne varnosti, večje je njegovo tveganje za prekarnost. In obratno. Zato menim, da je širitev delovnopravnega varstva tudi na nestandardne oblike dela z uporabo načela enakega obravnavanja in navezavo delovnih pogojev na standardno redno zaposlitev kot referenčno merilo lahko ustrezen pristop za omejevanje prekarnosti. Podobno stališče je mogoče večkrat zaslediti tudi v omenjeni knjigi. Prav tako menim, da je treba zagotoviti učinkovit dostop do sindikalnega združevanja in kolektivnega pogajanja vsem delavcem, vključno tudi tistim v nestandardnih oblikah dela in da je treba, če je to potrebno glede na nacionalno zakonodajo in prakso, sprejeti tudi ustrezne zakonske dopolnitve, ki bodo to izrecno uredile. Na številne ovire na področju kolektivnih pravic v primerjalnopravnih ureditvah opozarjajo tudi avtorji iz pričujoče knjige o prekarjem delu. Zagotovo bodo potrebni še dodatni zakonodajni ukrepi, ki jih predvideva že Evropski steber socialnih pravic, s ciljem, da se spodbudi prehod od začasnih v stalne zaposlitve delavcev in prepreči zlorabo nestandardnih oblik dela. Posodobiti bo treba zakonske definicije pojma delavca in delodajalca s ciljem, da se razširijo standardi delovnopravnega in socialnopravnega varstva na vse delavce in delodajalske obveznosti na vse delodajalce, neodvisno od raznolikosti pogodbenih podlag, vključno na tiste, ki delo opravljajo oziroma zagotavljajo preko spletnih platform.

Sicer pa so pomembna področja za analizo potencialnega deficita dostojnega dela, ki lahko vodi v prekarnost po metodologiji MOD naslednja: negotovost glede zaposlitve, prikrajšanja glede zaslužka, negotovosti glede delovnega časa,

tveganja za poškodbe in poklicne bolezni, negotovosti glede izobraževanja ter že zgoraj omenjen omejen dostop do sindikalnega združevanja in kolektivnega pogajanja ter drugih oblik zastopanja delavcev. Na teh področjih bodo potrebni omenjeni dodatni ukrepi.

Konkretizirati je treba načelo, da se zagotovi dostojno delo za vse delavce, ne glede na to, ali delajo v standardnih zaposlitvah ali v nestandardnih oblikah dela. Kot v uvodu knjige izpostavljajo že uredniki Kenner, Florczak in Otto, je to načelo uveljavljeno tudi v Evropskem stebru socialnih pravic, kjer je določeno, da imajo delavci ne glede na obliko in trajanje delovnega razmerja pravico do poštenega in enakega obravnavanja v zvezi z delovnimi pogoji, dostopom do socialne zaščite in usposabljanjem ter med drugim, da se preprečujejo delovna razmerja, ki vodijo v negotove delovne razmere, tudi s prepovedjo zlorab netipičnih pogodb o zaposlitvi (II. Poglavje, 5. člen). Ne bi se mogla bolj strinjati z uredniki knjige, ko zapišejo, da temeljna načela *per se* niso dovolj za preprečevanje prekarnosti brez nadaljnjega zakonskega urejanja na ravni EU in nacionalnih ravneh.

Akaderske razprave o možnih rešitvah, ki naslavlajo ta fenomen skozi delovno pravno regulacijo na ravni EU in nacionalnih ravneh, se še kar vrstijo in knjiga »*Precarious work: The challenge for labour law in Europe*«, je zagotovo ena od tistih, ki jih je vredno vzeti v roke.

LITERATURA

- Belopavlovič N., Kresal B., Kresal Šoltes K., Senčur Peček D. (ur.). 2019. Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, 2. posodobljena in dopolnjena izdaja, Ljubljana: Lexpera, GV Založba. 2019.
- Codagnone C. et. al., (2018). Behavioural study on the effects of an Extension of Access to Social Protection for People in All Forms of Employment, European Commission, Luxembourg: *Publication Office of the European Union*.
- Deakin S. (2016). New Forms of Employment: Implications for EU Law – The Law as It Stands, v: Blanpain Roger & Hendrickx (ed.): *New Forms of Employment in Europe. Kluwer Law International*, p. 43-53.
- Eichhorst, W., & Marx, P. (2011). Reforming German labour market institutions: A dual path to flexibility. *Journal of European Social Policy*, 21(1), 73–87. <https://doi.org/10.1177/0958928710385731>.
- Evropska Komisija (2017). Priporočilo Komisije (EU) 2017/761 z dne 26. aprila 2017 o evropskem stebru socialnih pravic; Ur. l. EU, L 113/56, 29.4.2017.

- Florczak, Kenner, Otto. 2019. Precarious Work: The Challenge for Labour Law in Europe«, edited by Jeff Kenner, Izabela Florczak, Marta Otto. – Cheltenham; Northampton : E. Elgar, 2019. – XVI, 264 str. ISBN 978-1-78897-325-0 (trda vezava), ISBN 978-1-78897-326-7 (el. Knjiga). COBISS.SI-ID 5188453.
- Hanesch, Walter (2017). Reform of temporary agency work and service contracts in Germany. European Commission, dostopno: file:///C:/Users/Uporabnik/Downloads/ESPN%20-%20Flash%20Report%202017-05%20-%20DE%20-%20February%202017%20(6).pdf.
- ILO, 2016. Non – standard employment around the world, *International Labour office Geneve*.
- ILO, 2003. GB.286/ESP/1(Rev.), 286th Session, Geneva: Review of the core elements of the Global Employment Agenda, dostopno: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb286/pdf/esp-1.pdf>.
- Kresal, B. 2017. Delo v času 'delitvene ekonomije', 'sodelovalnega gospodarstva' in 'spletnih platform', Podjetje in delo, let. 43, št. 6-7, str. 1161-1169.
- Kresal Šoltes, Katarina, Strban, Grega. 2019. Predstavitev raziskovalnega projekta »MAPA: Multidisciplinarna Analiza Prekarnega dela - pravni, ekonomski, socialni in zdravstveno-varstveni vidiki«, v: Naslovimo prekarnost za boljši jutri, Knjižna zbirka: Zbornik referatov in razprav št. 4/2019, Državni svet Republike Slovenije, Ljubljana 2019, COBISS.SI-ID=301459200 ISBN 978-961-6453-65-3 (pdf), e-zbornik, dostopno: http://www.ds-rs.si/sites/default/files/dokumenti/zbornik_s_cip_27_8_2019.pdf.
- Kresal Šoltes K., 2018. Nestandardne oblike dela in kolektivne pogodbe, v: Delavci in delodajalci 2018/2-3, str. 253-265.
- Pearson, J. 2013. Standard work: an anachronism?, Intersentia, 2013.
- Schlachter Monika, 2012. Transnational Temporary Agency Work: How Much Equality Does the Equal Treatment Principle Provide? v: The International journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, vol. 28, no.2 (2012), str. 177-198.
- Schmid G. in Wagner J. (2017). Managing social risks of non- standard employment in Europe, ILO, *International Labour Office Geneva*, 2017.
- Sperman, Alexander. 2011. The new role of temporary agency work in Germany, IZA DP No. 6180.

Precarious Work through the Prism of Labour Law*

Katarina Kresal Šoltes**

Summary

The present discussion develops a scientific discourse, triggered by the recently published book *“Precarious Work: The Challenge for Labour Law in Europe”*, edited by Jeff Kenner, Izabela Florczak and Marta Otto and published by the Edward Elgar Publishing (ISBN 9781788973250, ISBN 9781788973267 eBook). The book presents the academic discourse on potential methods of addressing precarious work through labour regulation at the EU and national level. This book offers contributions of 17 leading scholars in the field of international and comparative labour law. In the first part the book deals with the theoretical foundations of the precarious work concept and provides an overview of the new theories arising from labour law and policy discourse. The second and the third part of the book provide a comparative insight in nonstandard work and digital work in the platform economy in selected EU countries.

Through the prism of labour law, precarious work is reflected as a logical negation of the decent work concept. Labour law studies have warned against the negative effects on workers, labour markets and society as a whole since the beginning of the implementation of the nonstandard forms of work due to their potential decent work deficits and consequently precariousness. The more a worker is excluded from the application of one or more legal labour standards or social security schemes, the bigger the risk of precariousness is. And vice versa. According to the ILO agenda the main areas for analysing potential decent work deficits in non-standard work are: employment insecurities, penalties in earnings, working-hours insecurities, occupational safety and health risks, inadequate social security coverage, training insecurities and a limited access to freedom

* Discussion on the Occasion of the New Book: »**Precarious Work: The Challenge for Labour Law in Europe**«, edited by Jeff Kenner, Izabela Florczak, Marta Otto. – Cheltenham; Northampton : E. Elgar, 2019. – XVI, 264 str. ISBN 978-1-78897-325-0 (trda vezava), ISBN 978-1-78897-326-7 (el. Knjiga). COBISS.SI-ID 5188453.

** Katarina Kresal Šoltes, PhD, Deputy Director at the Institute for Labour Law at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia
katarina.kresal@pf.uni-lj.si

of association and collective bargaining and other representation insecurity. However, decent work for all workers regardless of whether they work in standard or nonstandard work is the fundamental principle, mentioned in all important EU policies. Equal and fair treatment, regardless of the type and duration of employment relationship, and the prevention of employment relationships that lead to precarious working conditions, including abuse of atypical contracts, is one of the cornerstones of the strategy “European Pillar of Social Rights” (Chapter II: Fair Working Conditions). However, core principles do not *per se* suffice to counter precariousness, without further regulation at the EU and national levels. The editors Florczak, Kenner and Otto stressed that “without further regulation at the EU level, each Member State may define the balance between security and flexibility in its labour market differently, which makes the risk of deregulatory competition between national labour law regimes in Europe”. I fully agree with the publisher, that “the book demonstrates the potential for improved labour regulation and case law to address the situation both at EU and national level.”